

PROCEDURE RELATIVE A LA POLITIQUE

DE

GESTION DES

CONFLITS D'INTERETS

1. Préambule

CDC Croissance déclare se conformer à la Charte de déontologie de la Caisse des Dépôts (« CDC »).

Le Groupe attend en effet de ses filiales¹ qu'elles adaptent à leurs activités les principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts afin que les personnels, dans l'exercice de leurs fonctions, puissent agir « en toute objectivité, avec discernement et probité en vue de prévenir le risque de conflits d'intérêts ».

Un conflit d'intérêts est défini comme une situation pouvant amener un collaborateur² à arbitrer, directement ou indirectement, entre :

- son intérêt privé et celui de son employeur ou d'une autre entité du Groupe³ ;
- l'intérêt de son employeur, ou d'une autre entité du Groupe ;
- l'intérêt de plusieurs entités du Groupe ;
- l'intérêt de plusieurs tiers.

Une telle situation est due à l'existence d'intérêts financiers, matériels ou immatériels d'une tierce personne qui peuvent se trouver en contradiction avec les intérêts d'une entité du Groupe. Une situation de conflit d'intérêt peut survenir entre deux entités du Groupe.

La Charte rappelle aussi à toutes les entités du Groupe que, le cas échéant, les entités du Groupe et les employés ou les dirigeants qui auraient pour activité principale ou régulière d'influer sur la décision publique, doivent remplir les obligations légales et réglementaires prévues par l'article 25 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II, à savoir, l'inscription au « répertoire numérique » des représentants d'intérêts.

Ce sujet important mérite toute la vigilance des collaborateurs et repose sur leur bonne foi.

2. Cadre réglementaire

Articles L.533-10 du Code monétaire et financier et 318-13 du RGAMF, visant à prendre toute mesure raisonnable pour identifier, prévenir et gérer les conflits d'intérêts qui surviendraient lors de la gestion de FIA.

3. Déclinaison opérationnelle

3.1. Identification et gestion des conflits d'intérêts

En vertu des obligations réglementaires précitées, CDC Croissance cherche à se prémunir :

- **des situations dans lesquelles un collaborateur de la société de gestion serait susceptible de recevoir un avantage personnel (pour lui ou pour « une personne concernée ») dans la réalisation d'une opération au détriment de porteurs de parts des Fonds gérés ou de la société de gestion,**

¹ « les filiales sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif ou conjoint » (extrait de la Charte de déontologie du Groupe)

² Un « collaborateur » désigne indifféremment un dirigeant ou un salarié

³ « Les entités du Groupe » désignant indifféremment des filiales ou le Groupe lui-même et ses parties

- **des situations par lesquelles la réalisation d'une opération pourrait entraîner un avantage au profit d'un porteur de parts au détriment d'un autre (au sein d'un Fonds ou entre l'un ou l'autre des Fonds gérés),**
- **des situations pour lesquelles la réalisation d'une opération pourrait entraîner un avantage au profit de la CDC (la maison mère de la société de gestion), d'autres entités du groupe CDC, ou d'un tiers étranger au groupe, au détriment de porteurs de parts des Fonds gérés ou de la société de gestion,**
- **des situations susceptibles d'avantager un tiers au détriment d'un autre tiers.**

3.2. Code de déontologie

Les collaborateurs de CDC Croissance sont soumis à des procédures internes et des règles déontologiques strictes. Ils doivent en particulier respecter la Charte de déontologie du Groupe, le Code de déontologie de CDC Croissance et les Codes de déontologie de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG) à laquelle CDC Croissance adhère.

Les collaborateurs doivent se conduire de manière loyale, honnête et professionnelle, dans le respect de la primauté des intérêts des porteurs de parts.

A leur arrivée au sein de CDC Croissance, les Collaborateurs doivent remettre au RCCI :

- un engagement sur l'honneur à respecter toutes leurs obligations personnelles et professionnelles, pendant toute la durée de leur contrat de travail (Procédure n°1Ba) ;
- une déclaration de tous leurs comptes-titres, ouverts à leur nom ou sur lesquels ils peuvent intervenir (notamment les comptes joints, les comptes indivis, les comptes sur lesquels ils ont une procuration...), en France ou à l'étranger ;
- Une déclaration des fonctions externes qu'il occupent et des mandats sociaux qu'ils détiennent à titre personnel,
- et, de manière générale, une déclaration de toute situation pouvant être porteuse de risque de conflit d'intérêts (familiale, professionnelle dans le cas de cumul d'activités, etc.).

Toute modification relative à ces déclarations devra être notifiée sans délai au RCCI.

Les collaborateurs sont également tenus de transmettre au RCCI :

- une copie des relevés de comptes-titres et des opérations sur ces comptes,
- une déclaration de tout cadeau ou avantage reçu ou offert (Procédure n°1Bb) ;
- une déclaration de toute transaction personnelle (Procédure n°1Bc).

sur évènement à leur initiative, ou à la demande du RCCI sur une période prédéfinie.

3.3. Alerte en cas de conflit d'intérêts ou de corruption

Tout collaborateur ayant connaissance de faits susceptibles de représenter un conflit d'intérêts ou une situation de conflit avérée doit informer immédiatement, quel que soit le moyen de communication écrit, son supérieur hiérarchique et le RCCI (ou en son absence le Directeur général).

Si le collaborateur estime que l'information de sa hiérarchie est susceptible d'entraver le traitement adéquat du cas identifié, il saisit directement le RCCI, en charge de la tenue d'un registre des cas de conflits qu'il a identifiés ou qui lui ont été transmis par les opérationnels ou la Direction générale.

Un conflit d'intérêts avéré, s'il est recensé dans le registre des conflits d'intérêts, ne doit pas être considéré comme un incident puisqu'il est en principe encadré par des mesures adéquates. En revanche,

s'il ne figure pas dans le registre, alors le cas avéré générera l'ouverture d'un incident selon la procédure n°7 - Suivi des incidents opérationnels.

Les conflits d'intérêts sont également suivis en tant que « risque » au niveau de la cartographie des risques de CDC Croissance.

En cas de survenance d'un conflit d'intérêts avéré, CDC Croissance :

- ne doit pas réaliser l'opération ;
- doit porter à la connaissance des porteurs de parts la survenance du cas de conflit.

A titre d'exemple, le Référentiel de CDC Croissance qui balaye tous les risques potentiels identifiés par la société de gestion est annexé à la présente politique (annexe 1).

Le registre des conflits d'intérêts (annexe 2) est alimenté par le RCCI au fil de l'eau et une revue annuelle est effectuée dans le cadre de son Plan annuel de contrôle interne.

3.4. Procédures en vigueur et Contrôles relatifs aux conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont traités par le RCCI au travers des principaux contrôles suivants :

- Abus de marché ;
- Suivi des incidents opérationnels ;
- Politique de rémunération ;
- Sélection et évaluation des intermédiaires financiers ;
- Respect de la politique de vote et exercice des droits de vote (risque de conflit d'intérêts intragroupe) ;
- Transactions personnelles ;
- Entrées – sorties du personnel.

Le dispositif de prévention et de gestion de situation de conflit d'intérêts mis en place à travers les différentes procédures de CDC Croissance est présenté ci-après et dans le Référentiel des cas de conflits d'intérêts potentiels de CDC Croissance (annexe 1).

3.5. Gestion des fonds propres et de la trésorerie de la société de gestion

Les placements des fonds propres et de la trésorerie de CDC Croissance sont réalisés de manière prudente et uniquement sur des parts et actions d'OPCVM monétaires, certificats de dépôts CDC ou des comptes à terme. Ils ne sauraient être investis dans des valeurs de l'univers d'investissement des fonds gérés écartant tout risque de conflit d'intérêts entre la gestion des fonds gérés et celle des disponibilités de la société de gestion.

3.6. Transactions personnelles des collaborateurs

Les collaborateurs sont tenus de se conformer aux règles qui encadrent leurs transactions personnelles telles que définies par la réglementation⁴.

⁴ Article 28 du Règlement Délégué n°231/2013/UE :

Une transaction personnelle est une opération sur un instrument financier réalisée par une personne concernée ou en son nom, lorsqu'au moins l'une des conditions suivantes est remplie :

- La personne concernée agit en dehors du cadre de ses activités professionnelles ;
- L'opération est réalisée pour le compte de l'une des personnes suivantes :
 - o La personne concernée ;
 - o Une personne avec laquelle elle a des liens familiaux ;
 - o Une personne avec laquelle elle a des liens ;
 - o Une personne vis-à-vis de laquelle la personne concernée a un intérêt direct ou indirect important dans le résultat de l'opération, autre que le versement de frais ou de commissions pour l'exécution de celle-ci.

Il est interdit à l'ensemble des Collaborateurs d'effectuer :

- des opérations sur les marchés pour compte de tiers autres que les Fonds gérés par CDC Croissance ;
- des opérations dont le passage d'ordres pour compte propre les mettraient en situation de conflit d'intérêts avec les porteurs des Fonds gérés par CDC Croissance ;
- des transactions personnelles sur une valeur de l'univers d'investissement des Fonds gérés, dès lors que :
 - cette valeur est détenue ou a été détenue par l'un des Fonds gérés au cours de 24 derniers mois ;
 - cette valeur fait ou a fait l'objet d'une étude d'achat ou de vente, au profit de l'un des Fonds gérés, au cours de 24 derniers mois.
- des opérations, tant pour compte propre comme pour compte de tiers, sur des valeurs figurant dans les listes des valeurs interdites définies par le Groupe CDC ou CDC Croissance.

La détention préalable -à titre personnel- de titres entrant dans l'univers de gestion des Fonds gérés suppose, dès lors que les titres sont susceptibles d'être intégrés dans les portefeuilles des Fonds, la cession des positions personnelles ou le gel des avoirs hors Opérations sur Titres (OST). Toute intervention sur le titre concerné en cas de nécessité (besoin de liquidités, OST,...) devra faire l'objet d'un accord préalable écrit du RCCI et du Directeur général.

En cas de doute sur la régularité d'une opération envisagée, les Collaborateurs devront s'adresser au RCCI.

Le RCCI procède a minima annuellement à un contrôle de ces règles.

3.7. Prévention d'abus de marché

Le processus de détection et de déclaration d'abus de marché est décrit dans la procédure n°16 – Abus de marché.

L'ensemble des collaborateurs sont soumis à des règles déontologiques strictes et au respect de l'intégrité des marchés tant pour la gestion des fonds gérés que pour leurs transactions personnelles.

Au sein de la société de gestion, l'ensemble des éléments collectés et les informations recueillies doivent rester confidentiels, et il est formellement interdit de communiquer sur les déclarations réalisées en dehors de la société de gestion. Il est également interdit d'utiliser une information privilégiée pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, et de procéder à des manipulations de marché.

Le gérant est tenu de déclarer chaque année au RCCI avoir pris connaissance et avoir respecté tout au long de l'année civile les obligations déontologiques précisées dans le code de déontologie de CDC Croissance et les procédures afférentes, en particulier les règles relatives au sondage de marché.

3.8. Exercice de mandats et fonctions par les collaborateurs

Un mandat ou une fonction externe ne peuvent être exercées par le personnel de CDC Croissance que dans les limites fixées dans le Code de déontologie de la société de gestion.

Tout collaborateur exposé à une situation de conflit (intérêt d'un parent, d'un conjoint) doit informer spontanément, quel que soit le moyen de communication écrit, le RCCI (ou en son absence le Directeur général).

Cette tâche doit être exécutée dès l'arrivée du Collaborateur au sein de CDC Croissance, et ce dernier reste soumis à cette obligation déclarative pendant toute la durée de son contrat de travail.

Tout collaborateur ayant une double activité doit être particulièrement vigilant et en informer immédiatement, quel que soit le moyen de communication écrit, le Directeur général de CDC Croissance et le RCCI.

3.9. Cadeaux et avantages

Les règles applicables en la matière sont fixées dans le Code de déontologie de CDC Croissance qui reprend de façon plus détaillée les principes de la Charte de déontologie du Groupe.

Le Code de déontologie de CDC Croissance qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion interdit d'octroyer, de solliciter ou d'accepter des intermédiaires le moindre cadeau (notamment don d'objets ou de sommes d'argent) ou avantage (invitation à des repas, spectacles, voyages, séminaires hors manifestations professionnelles) :

- qui serait interdit par une loi et une réglementation, ou en contradiction avec les pratiques de marché admises ;
- susceptible de compromettre leur impartialité, ou leur indépendance de décision, ou leur discrétion requise ;
- susceptible de nuire à l'image de la Société ou du groupe CDC.

Les collaborateurs ne peuvent percevoir d'un tiers une rémunération ou un avantage, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, du fait des informations qu'ils détiennent ou des opérations qu'ils réalisent pour le compte de CDC Croissance. Il est en particulier interdit à tout collaborateur traitant une opération par un intermédiaire de recevoir à titre personnel, de la part de ce dernier ou de toute personne en lien avec une valeur détenue par l'un des fonds gérés par CDC Croissance ou faisant l'objet d'une étude d'investissement.

La rémunération des gérants exclut toute gratification pouvant porter atteinte à l'indépendance de leur gestion.

3.10. Relations avec les intermédiaires financiers

La sélection et l'évaluation des intermédiaires financiers (table de négociation, brokers) sont formalisées au sein de la procédure interne n°4 que les collaborateurs s'engagent à respecter. Les intermédiaires sont sélectionnés selon des critères précis et objectifs et leur évaluation est collective.

Il est demandé à l'ensemble des collaborateurs de la société de déclarer leurs liens familiaux ou étroits avec des intermédiaires financiers.

Dans le cas de liens avérés, le gérant ne suit plus les valeurs qui bénéficient de la recherche de l'intermédiaire financier en question et par conséquent, n'est pas habilité à passer des ordres sur ces instruments financiers.

3.11. Rémunération des collaborateurs

Les règles applicables en la matière sont fixées dans le Code de déontologie de CDC Croissance et dans la politique de rémunération n°17.

Les principes généraux de la politique de rémunération doivent être soumis à l'organe de gouvernance de la société de gestion.

L'organe de gouvernance devra être informé annuellement de la mise en œuvre de la politique de rémunération variable.

La société de gestion doit s'assurer que le paiement est compatible avec les objectifs de gestion des fonds concernés et qu'il y a un alignement des intérêts des bénéficiaires de ces parts variables et les autres porteurs notamment en ce qui concerne la gestion des conflits d'intérêts.

Le Code de déontologie prévoit que la partie variable de la rémunération de l'équipe de gestion doit faire essentiellement référence à la qualité du service rendu, appréciée dans le seul intérêt des porteurs et dans le respect des orientations de placement qui leur sont assignées. Cette disposition n'interdit toutefois pas à l'équipe de gestion de bénéficier des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de la société de gestion. Dans l'hypothèse où un collaborateur de l'équipe de gestion estimerait se trouver dans une situation de conflit d'intérêt, il lui appartient de saisir la Direction générale de CDC Croissance et d'en informer par écrit le RCCI.

3.12. Découverte et déclaration du cas de fraude (y compris corruption)

Les règles applicables en la matière sont également fixées dans les procédures suivantes :

- Dispositif prévention et gestion des cas de fraude n°25, qui vise à permettre de sauvegarder la réputation de la société de gestion (et du groupe CDC) et les avoirs gérés. Cette procédure précise l'organisation et le fonctionnement du dispositif de maîtrise du risque de fraude au sein de CDC CROISSANCE. Elle traite des cas de fraude interne et externe (y compris situation de corruption).
- Suivi des incidents opérationnels n°7
- Manuel LCB-FT n°13
- Abus de marché n°16
- Politique de rémunération n°17
- Principes organisationnels de gestion du risque réputationnel n°26

Il est rappelé que l'absence de déclaration par un collaborateur ayant connaissance d'un cas de fraude l'expose à un risque d'accusation de complicité de fraude par les autorités judiciaires.

ANNEXE 1 - Référentiel des cas de conflits d'intérêts potentiels de CDC CROISSANCE

Processus	N°	Description du conflit	Conséquence du conflit	Traitement du conflit
Sélection des investissements et suivi des actifs en portefeuille	1	CDC CROISSANCE peut profiter d'informations privilégiées en sa possession et obtenues par d'autres entités du groupe	Effectuer des transactions/opérations au détriment des intérêts d'une des parties (par exemple les porteurs de parts)	Séparation des activités et Murailles de Chine Pas de locaux communs entre CDC et CDC CROISSANCE
	13	Possibilités d'échanges d'informations non contrôlés entre personnes exerçant des activités comportant un risque de conflit d'intérêts (par exemple, réunion de gestion entre les différentes filiales de la CDC, échanges avec les outils professionnels : chat Bloomberg,..)	Utilisation d'informations privilégiées/confidentielles	Respect des processus de décision, barrières à l'information, séparation des activités, fonctions sensibles et listes de surveillance Pas de locaux communs entre CDC et CDC CROISSANCE Dispositif de gestion des conflits d'intérêts
	3	Une personne est susceptible de détenir une information privilégiée au sens de l'article 7 du Règlement Abus de marché (« MAR ») et l'utilise/la diffuse pour en tirer un avantage indu	Utilisation d'informations privilégiées/confidentielles	Tenue par le RCCI d'un registre recensant les situations d'inités. Dispositif de prévention des abus de marché et barrières à l'information (listes relatives aux titres sous surveillance ou interdits, liste d'inités relative au sondage de marché...), contrôle des opérations des collaborateurs, des fonctions et des mandats externes.
	6	Intervention éventuelle des porteurs de parts en vue d'influencer des décisions de CDC CROISSANCE et de nuire à son indépendance	Absence d'indépendance dans la conduite des activités Par exemple, porteur qui souhaiterait investir ou sortir d'une valeur du fonds géré ou de son univers d'investissement	Processus de décision et vote en comité d'investissement

		<p>Situation dans laquelle CDC CROISSANCE s'autorise à tenir compte dans le choix des prestataires externes, des intermédiaires financiers, des entités avec lesquelles il existe des relations économiques et financières, des relations personnelles étroites ou liens familiaux des gérants ou dirigeants...Le choix de l'entité n'est pas fondé sur une analyse du rapport qualité/prix au détriment de l'intérêt du tiers pour le compte duquel les ordres sont exécutés</p>	<p>Absence d'indépendance dans la conduite des activités Par exemple, gérant ayant des liens familiaux avec l'analyste d'un broker de CDC CROISSANCE</p>	<p>Choix de prestataires externes ou internes effectué dans le respect du principe de la primauté de l'intérêt du tiers Dispositif d'évaluation des brokers et du passage d'ordre</p>
<p>Conformité réglementaire (RG AMF, LCB-FT, déontologie, fraude, CNIL,...)</p>	7	<p>Situation dans laquelle il n'y aurait pas de séparation effective entre les activités compte propre et compte de tiers</p>	<p>Par exemple, utilisation d'information liées à des projets compte de tiers pour réaliser des investissements compte propre ou inversement, processus de décision commun,...</p>	<p>Dispositif de placement des fonds propres (investissement en placement de trésorerie et non dans des valeurs de l'univers d'investissement du fonds géré)</p>
	9	<p>Intervention d'un émetteur auprès de CDC CROISSANCE en vue d'influencer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les décisions de vote de CDC CROISSANCE le concernant, - le rôle de CDC CROISSANCE dans une opération capitalistique 	<p>Absence d'indépendance dans la conduite des activités Par exemple, réunion des gérants avec les sociétés en portefeuille ou pas, ou avec des analystes</p>	<p>Définition d'une politique d'engagement actionnarial Dispositif de prévention contre la fraude et dispositif d'alerte</p>
	14	<p>CDC CROISSANCE ne communique pas à ses porteurs de parts toutes les informations nécessaires, afin d'orienter son choix vers des produits plus rémunérateurs pour CDC CROISSANCE ou pour certains porteurs, au risque de léser les intérêts de porteurs de parts</p>	<p>Non-respect de la primauté de l'intérêt des porteurs de parts</p>	<p>Information sur les produits communiquée aux porteurs de parts dans les rapports de gestion et les fiches d'analyse des sociétés</p>
	24	<p>Détention par un collaborateur de CDC CROISSANCE ou l'un de ses proches d'intérêts directs ou indirects et/ou exercice d'un mandat au sein de tiers en relation avec le Groupe ou l'une de ses filiales. Peut se présenter à tout collaborateur détenant des intérêts directs ou indirects et/ou exerçant un mandat au sein de contreparties de CDC</p>	<p>Absence d'indépendance dans la conduite des activités</p>	<p>Contrôle des mandats</p>

	Détention par un administrateur d'intérêts particuliers : client- fournisseur- relations personnelles ou professionnelles - liens juridiques ou de prestations de service	Absence d'indépendance dans la conduite des activités	Dispositifs de sélection des prestataires et de gestion des conflits d'intérêts Code de déontologie
25	Les collaborateurs qui acceptent de bénéficier d'avantages ou de recevoir des cadeaux ou rémunérations de porteurs de parts ou de fournisseurs (prestataires externes et intermédiaires financiers) ou émetteurs (de sociétés en portefeuille ou pas) peuvent être tentés de traiter de façon préférentielle ces interlocuteurs	Absence d'indépendance dans la conduite des activités	Code de déontologie Processus de décision et vote dans le cadre de la sélection et l'évaluation des intermédiaires financiers, et encadrement des cadeaux et avantages Dispositif de prévention contre la fraude (y compris la corruption)
28	Détention par un collaborateur ou l'un de ses proches d'intérêts directs ou indirects et/ou exercice d'un mandat au sein d'entreprises, leur maison mère ou filiale, faisant partie du portefeuille géré par CDC CROISSANCE	Absence d'indépendance dans la conduite des activités	Gestion des mandats
30	Un collaborateur peut être tenté de profiter des informations confidentielles et/ou privilégiées dont il dispose dans le cadre de son activité professionnelle pour réaliser des transactions personnelles	Utilisation informations privilégiées/confidentielles à des fin personnelles	Contrôle des transactions personnelles Dispositif de prévention des abus de marché et barrières à l'information (listes relatives aux titres sous surveillance ou interdits, liste d'initiés relative au sondage de marché,..), contrôle des opérations des collaborateurs, des fonctions et des mandats externes
33	Un collaborateur investit aux côtés de l'un des Fonds gérés.	Conditions d'investissement ou de désinvestissement du collaborateur plus favorables que celles des porteurs de parts du Fonds gérés	Code de déontologie Contrôle des transactions personnelles
33 bis			

	34	Participation à plusieurs fonctions/activités au sein de la CDC pouvant donner lieu à un cumul potentiellement conflictuel : collaborateur de CDC CROISSANCE participant à une ou plusieurs fonctions au sein du Groupe pouvant s'avérer conflictuelles	Par exemple, le Président de CDC CROISSANCE qui est le responsable du département financier de DFIN sous la supervision d'une Directrice	Séparation des activités
	35	Rattachement sous une même hiérarchie de personnes exerçant des métiers/fonctions différents susceptibles de créer une situation de conflits d'intérêts, rattachement hiérarchique inadapté. La situation peut être telle que c'est le collaborateur qui se trouve en situation de conflit d'intérêts, et la situation révèle une organisation inadéquate d'une fonction	Absence d'indépendance dans la conduite des activités	Validation de l'organisation, en particulier pour les fonctions requérant une indépendance opérationnelle (ex. fonctions risques, valorisation...)
Sélection et évaluation des brokers	23	CDC CROISSANCE peut être tentée d'exiger auprès de la table de négociation un traitement prioritaire de ses ordres par rapport à ceux d'autres entités du fait de ses liens avec la CDC, qui arbitrerait ainsi en sa faveur	Absence d'indépendance dans la conduite des activités Non-respect de la chronologie, du canal d'arrivée de l'ordre	Horodatage des ordres

Cas envisageables (par exemples, si CDC CROISSANCE gère plusieurs fonds ou si un collaborateur exerce plusieurs fonctions conflictuelles)				
Sélection des investissements Suivi des actifs en portefeuille	4	Arbitrage entre des investissements au détriment de tiers	Lors de la gestion de portefeuille pour le compte de différents clients et/ou de différents fonds, un client ou un fonds géré peut être favorisé au détriment d'un autre client/ fonds	Non applicable
	5	Arbitrage entre des investissements au détriment de tiers	Instruction d'un dossier d'investissement dans une société dont l'activité est concurrente de celle d'un autre dossier d'investissement en cours d'instruction	Non applicable
	8	Arbitrage entre des investissements au détriment de tiers	Des transferts entre portefeuilles sont opérés par une décision de CDC CROISSANCE au sein d'OPC gérés au travers d'opérations de transferts de positions "achat-vente" entre OPC et OPC sans passer par le marché ou un intermédiaire sélectionné, privilégiant ainsi les intérêts d'un portefeuille/porteurs au détriment d'un autre/d'autres	Non applicable

<p>Conformité réglementaire (RG AMF, LCB-FT, déontologie, fraude, CNIL, ...)</p>	<p>35</p>	<p>Absence d'indépendance dans la conduite des activités</p>	<p>Rattachement sous une même hiérarchie de personnes exerçant des métiers/ fonctions différents susceptibles de créer une situation de conflits d'intérêts, rattachement hiérarchique inadapté. La situation peut être telle que c'est le collaborateur qui se trouve en situation de conflit d'intérêts, et la situation révéler une organisation inadéquate d'une fonction</p>	<p>Validation de l'organisation, en particulier pour les fonctions requérant une indépendance opérationnelle (ex. fonctions risques, valorisation, middle office, comptabilité...)</p>
--	-----------	--	---	--

ANNEXE 2 - Modèle du registre des conflits d'intérêts de CDC CROISSANCE

N° de conflit	Date de constatation (via les contrôles RCCI, soit remontée d'un cas par les opérationnels)	Date du conflit	Processus	Description du cas => Reprendre libellés et/ou description du référentiel (Annexe 1 de la politique N°14 - Conflits d'intérêts)	Personne concernée (physique ou morale)	Analyse du cas	Résultat (avéré ou non avéré)	Mesures de prévention et/ou de gestion mises en place par la SGP et Procédures d'encadrement	Modalités d'information des porteurs de parts (si cas avéré)
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									

Date de mise à jour :

Dernière Maj : décembre 2022